

PENENTUAN PRIORITAS KRITERIA PEMILIHAN KANDIDAT REKTOR PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA X DENGAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)

DETERMINATION OF CRITERIA PRIORITY OF RECTOR CANDIDATE SELECTION IN PRIVATE UNIVERSITY X WITH ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) METHOD

Nadira Cahya Utami Rusli¹, Budi Sulisty², Atya Nur Aisha³

^{1,2,3}Prodi S1 Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Telkom

¹nadiracahyautami@gmail.com, ²budiyayo@gmail.com, ³aishatya02@gmail.com

Abstrak

Pada saat ini PTS X akan melaksanakan pemilihan rektor yang baru pada tahun 2019, hal ini menjadi kali kedua pemilihan rektor yang dilakukan untuk PTS X. Dalam proses rekrutmen dan pemilihan rektor yang dibutuhkan untuk membuat keputusan. rektor di PTS X. PTS X telah memiliki kriteria untuk menjadi rektor di dalam statuta, tetapi juga untuk tahun pertama 2013 yang kemudian diteruskan ditahun 2019 nantinya. Kriteria pada statuta tersebut juga belum diketahui tingkat prioritasnya. Kriteria yang telah ada akan dibandingkan dengan persyaratan untuk menemukan yang dapat menghasilkan visi dan misi dari PTS X. Penentuan kriteria akan dilakukan dengan menggunakan ahli yang berpengalaman dan juga merupakan anggota senat PTS X. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengidentifikasi kriteria yang dibutuhkan dari jabatan pada PTS X dan (2) Menentukan bobot harga pada setiap keputusan di PTS X berdasarkan kriteria yang memiliki bobot tertinggi. Data penelitian yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, hasil penelitian sebelumnya, dan lain-lain yang sesuai dengan topik ini. Pengolahan data yang digunakan adalah Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk menentukan nilai dari faktor, aktor, tujuan, dan alternatif. Berdasarkan hasil pengolahan data, yaitu, yang baik (0.1748), profesional (0.1453), visioner (0.1264), berpengalaman dalam manajerial (0.1259), berwawasan luas (0.867), berintegritas (0.858).) dan memiliki jiwa kewirausahaan (0,271). Kriteria-istilah inilah yang diperlukan dalam proses di PTS X.

Kata kunci: AHP, Rektor, Kriteria, Bobot

Abstract

At this time PTS X will carry out the new Chancellor election in 2019, this is the second time the Chancellor election is held for PTS X. In the recruitment process and the selection of chancellors needed to make decisions. chancellor at PTS X. PTS X has the criteria to become chancellor in the statute, but also for the first year of 2013 which will be later released in 2019. The criteria in the statute are not yet known the priority level. Existing criteria will be compared with the requirements to find that can produce the vision and mission of PTS X. The criteria will be determined using experienced experts and are also members of the PTS X senate. The objectives of this research are 1) Identifying the criteria required of the position on PTS X and (2) Determine the weight of each decision on PTS X based on the criteria that have the highest weight. The research data collected consists of primary and secondary data. Secondary data is obtained from various literatures, the results of previous studies, and others that are in accordance with this topic. Data processing used is Analytic Hierarchy Process (AHP) to determine the value of factors, actors, goals, and alternatives. Based on the results of data processing, namely, the good (0.1748), professional (0.1453), visionary (0.1264), experienced in managerial (0.1259), broad-minded (0.867), integrity (0.858).) and have an entrepreneurial spirit (0.271). These criteria are needed in the process at PTS X.

Keywords: AHP, Chancellor, Criteria, Weight

1. Pendahuluan

Human Capital Management memiliki proses bisnis yang terdiri dari *organizational management, recruitment, personnel administration, time management, personnel development, training & event management, payroll, compensation and benefit dan personnel cost planning & simulation*. Proses recruitment (rekrutmen)

adalah suatu proses/tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai dengan tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber sumber, penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan oleh perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi karyawan[1]. Pada proses rekrutmen dapat dilakukan dari 2 sumber, yakni sumber internal dan eksternal. Begitu juga dalam proses pemilihan calon rektor dalam sebuah perguruan tinggi dapat dilakukan melalui sumber internal, eksternal, maupun keduanya.

Rektor mempunyai tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat serta melakukan pembinaan sivitas akademika di lingkungan Universitas/Institut serta hubungannya dengan lingkungannya [2].

PTS X merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang akan melaksanakan pemilihan rektor yang merupakan kali kedua pemilihan rektor setelah kali pertama yang dilakukan pada tahun 2013. PTS X telah memiliki Statuta dan SOTK yang telah menjelaskan unsur pimpinan sebagai seorang rektor. Dalam SOTK PTS X telah menjelaskan unsur pimpinan sebagai seorang rektor yang dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Unsur Pimpinan Sebagai Seorang Rektor Dalam SOTK PTS X

No.	Unsur Pimpinan Sebagai Seorang Rektor	
1	Rektor PTS X merupakan pimpinan tertinggi di PTS X	
2	Rektor PTS X mempunyai tanggung jawab	a. Memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat; b. Menentukan strategi, program dan rencana kerja lembaga; c. Membina dan mengembangkan hubungan dengan lingkungan industri dan masyarakat pada umumnya; d. Menerapkan Sistem Manajemen Mutu dan Evaluasi Kinerja lembaga; e. Menyusun kebijakan pengembangan kompetensi dan pembinaan sumber daya secara umum; f. Melakukan evaluasi dan menyusun progress report setiap satu tahun sekali
3	Rektor PTS X dalam melaksanakan tugas dibantu 4 (empat) orang Wakil Rektor	

Tabel 1 menunjukkan unsur pimpinan sebagai seorang rektor dan berisikan tanggung jawab seorang rektor di organisasi PTS X. Dari ketentuan yang telah ditetapkan dalam SOTK dan Statuta PTS X, senat akan membantu dalam proses pemilihan calon Rektor dengan cara menentukan kandidat-kandidat yang berkompetensi dalam memenuhi jabatan sebagai seorang Rektor.

Kriteria memegang peranan dalam menentukan apakah organisasi akan berhasil dalam mendapatkan kandidat yang tepat untuk posisi yang tepat sehingga menentukan kriteria untuk posisi yang akan diisi merupakan hal yang penting. Oleh sebab itu, penentuan kriteria untuk calon rektor penting bagi PTS X untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. PTS X sebelumnya telah satu kali mengadakan perekrutan rektor sehingga organisasi telah mendapatkan beberapa gambaran mengenai kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk bisa mendapatkan kandidat yang sesuai. Pada penentuan rektor sebelumnya yang dilakukan oleh PTS X terdapat kendala dalam dokumentasi yang tidak teratur dan pemilihan yang hanya berdasarkan hasil kualitatif.

Dari uraian masalah yang telah dijelaskan akan dibuat perbandingan antar kriteria-kriteria dan mencari tingkat prioritas dari kriteria yang sesuai dengan kandidat rektor untuk membantu organisasi dalam pengambilan keputusan penetapan posisi rektor di PTS X. Prioritas dibutuhkan untuk mengetahui kriteria yang memiliki tingkatan kepentingan yang lebih tinggi agar kriteria tersebut didahulukan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) karena metode ini biasa diterapkan untuk memecahkan masalah terukur maupun masalah yang memerlukan pendapat. AHP juga digunakan untuk dapat memahami kondisi sistem dan membantu melakukan prediksi dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apa sajakah kriteria yang dibutuhkan untuk jabatan rektor pada PTS X tersebut?
2. Bagaimana pembobotan pada setiap kriteria yang sebaiknya diutamakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan rektor berdasarkan metode AHP?

Berikut uraian tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kriteria yang dibutuhkan dari jabatan rektor pada PTS X
2. Menentukan bobot prioritas pada setiap kriteria jabatan rektor di PTS X berdasarkan kriteria yang memiliki bobot tertinggi

2. Analytical Hierarchy Process dan Kompetensi

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan mengenai tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi [6].

Terdapat beberapa karakteristik manajemen sumber daya manusia yang meliputi [8]:

- 1) Beragam;
- 2) Strategis dengan penekanan pada integrasi;
- 3) Komitmen berorientasi;
- 4) Berdasarkan keyakinan bahwa manusia harus diperlakukan sebagai asset (*human capital*);
- 5) Unitarist bukan pluralis, individualis daripada kolektif dalam pendekatannya terhadap hubungan karyawan;
- 6) Manajemen berbasis aktivitas dari pengiriman sumber daya manusia yang merupakan tanggung jawab manajemen lini;
- 7) Memfokuskan pada nilai-nilai bisnis.

b. Analytic Hierarchy Process (AHP)

Analytic Hierarchy Process (AHP) adalah metode untuk memecahkan suatu masalah yang kompleks tidak terstruktur kedalam beberapa komponen dalam susunan yang hirarki, dengan memberikan nilai subjektif tentang pentingnya setiap variabel secara relatif, dan menetapkan variabel yang memiliki prioritas paling tinggi guna mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. AHP digunakan untuk menurunkan skala rasio dari beberapa perbandingan berpasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu [3]

Langkah-langkah dan prosedur AHP [3]:

- 1) Mendefinisikan masalah dan menentukan tujuan.
- 2) Menstrukturkan hierarki dari tingkat-tingkat puncak sampai ke tingkat dimana dimungkinkan campur tangan untuk memecahkan masalah tersebut.
- 3) Membuat sebuah matriks banding berpasangan untuk kontribusi atau pengaruh dari setiap elemen yang relevan atas setiap kriteria yang berpengaruh yang berada setingkat di atasnya.
- 4) Menormalkan data yaitu dengan membagi nilai dari setiap elemen didalam matriks yang berpasangan dengan nilai total dari setiap kolom.
- 5) Menghitung nilai *eigen vector* dan menguji konsistensinya, jika tidak konsisten pengambilan datanya, maka perlu diulangi.
- 6) Melakukan langkah 3,4, dan 5 untuk semua tingkat dan hierarki.
- 7) Menghitung *eigen vector* dari setiap matriks perbandingan berpasangan
- 8) Menguji konsistensi hirarki. Jika tidak memenuhi dengan $CR < 0,1$ maka penilaian harus diulangi kembali.

Dalam perhitungan AHP terdapat skala banding yang digunakan, yaitu:

Tabel 2 Skala Intensitas Kepentingan

Tingkat Kepentingan	Keterangan	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap tujuan
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lain	Penilaian sedikit memihak satu elemen dibandingkan dengan pasangannya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen yang lainnya	Penilaian secara kuat memihak satu elemen dibandingkan dengan pasangannya
7	Elemen yang satu sangat penting daripada elemen yang lainnya	Satu elemen lebih disukai dan secara praktis dominasinya sangat nyata dibandingkan dengan elemen pasangannya
9	Mutlak lebih penting	Satu elemen terbukti mutlak lebih disukai dibandingkan dengan elemen pasangannya pada tingkat keyakinan tertinggi
2,4,6,8	Nilai tengah di antara dua pendapat yang berdampingan	Diberikan bila terdapat penilaian antara dua penilaian yang berdekatan

c. Kompetensi

Kompetensi adalah terdiri dari pengetahuan, keahlian dan sikap [4]. Pengetahuan (*Knowledge*) yang didapatkan melalui pembelajaran secara formal melalui pelatihan-pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Keahlian (*Skill*) yaitu memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menangannya secara detail meski selain ahli, dan memiliki kemampuan (*Ability*) untuk dapat memecahkan

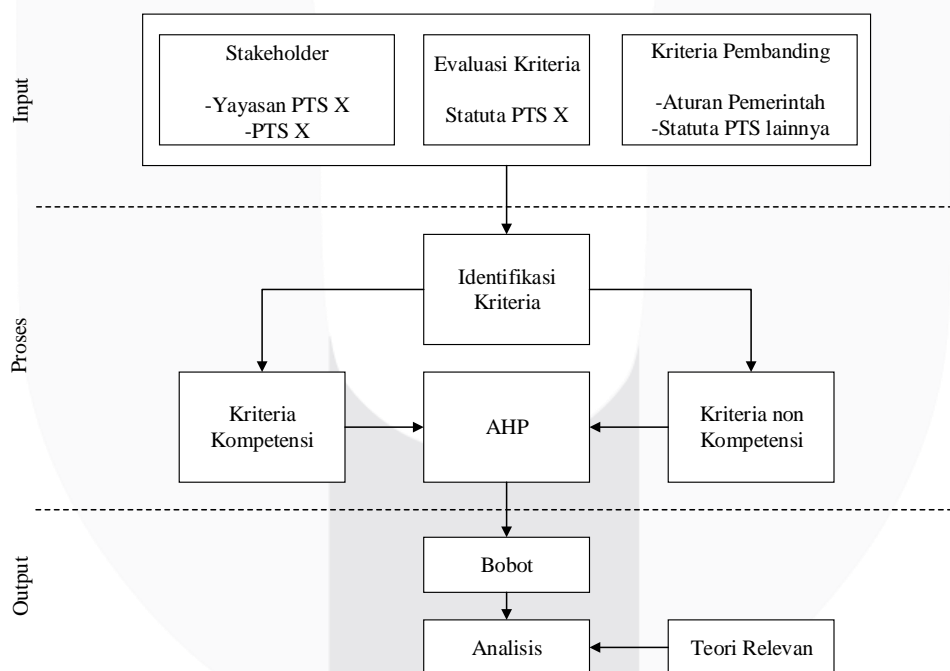
masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan efisien. Sikap (*Attitude*) menjunjung tinggi etika dalam berorganisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak dapat dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, hal ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Terdapat komponen-komponen dalam kompetensi yaitu [5]:

1. *Motive* (dorongan), perhatian yang dilakukan secara berulang terhadap pernyataan tujuan atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku dari individu. *Motive* juga termasuk gagasan pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu.
2. *Traits* (ciri, sifat, watak, karakter dan pembawaan), merupakan gagasan pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
3. *Self image* (citra diri), merupakan suatu persepsi orang terhadap dirinya sendiri dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi dari *self image* ini termasuk didalamnya *self concept* (konsep diri) dan *self esteem* (harga diri).
4. *Social role* (peran sosial), merupakan persepsi seseorang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
5. *Skills* (keterampilan), merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skill* juga merupakan suatu kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan.

3. Model Konseptual

Pada penelitian ini akan dibahas setiap langkah yang perlu dilakukan dalam penelitian yaitu suatu kerangka berpikir yang dapat menjabarkan konsep pemecahan masalah secara terstruktur. Model konseptual pada Gambar 1 menjelaskan tentang kerangka berpikir yang menjelaskan tentang tahapan yang akan dilalui.



Gambar 1 Model Konseptual

a. Kriteria

Pada tahap awal dilakukan pengumpulan data kriteria yang didapatkan dari Statuta PTS X yang telah ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan PTS X. Setelah mendapatkan data tersebut dilakukan pengumpulan data kembali yang digunakan sebagai kriteria pembandingan untuk dilakukannya identifikasi kriteria. Data yang dikumpulkan yaitu kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan kriteria dari statuta PTS lainnya yang setara dengan PTS X.

b. Identifikasi Kriteria

Setelah mendapatkan data tersebut dilakukan pengumpulan data kembali yang digunakan sebagai kriteria pembandingan untuk dilakukannya identifikasi kriteria. Penentuan kriteria ditentukan oleh seorang ahli yang merupakan salah satu anggota dari senat. Seorang ahli yang dipilih memenuhi kriteria untuk dilakukan analisis pengisian rektor karena ahli tersebut harus mengetahui seperti apa kriteria calon rektor yang sesuai untuk organisasi PTS X. Penentuan kriteria calon rektor dilakukan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut

c. Kompetensi

Kompetensi adalah segala pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya [7].

d. AHP

Analytic Hierarchy Process (AHP) adalah metode untuk memecahkan suatu masalah yang kompleks tidak terstruktur kedalam beberapa komponen dalam susunan yang hirarki, dengan memberikan nilai subjektif tentang pentingnya setiap variabel secara relatif, dan menetapkan variabel yang memiliki prioritas paling tinggi guna mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. AHP digunakan untuk menurunkan skala rasio dari beberapa perbandingan berpasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu [3].

e. Bobot

Hasil yang diperoleh dapat menentukan bobot dari setiap kriteria rektor yang menjadikannya aspek penilaian prioritas dalam pemilihan rektor

4. Pembahasan

a. Perbandingan Antar Kriteria

Pada pembahasan ini dilakukan perbandingan antara tiga kriteria. Kriteria pertama yaitu kriteria yang telah ditetapkan oleh PTS X tersebut, kriteria kedua yaitu kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dan kriteria ketiga yaitu kriteria yang berasal dari PTS yang memiliki tingkatan yang sama dengan PTS. Sehingga didapatkan hasil seperti berikut

- Warga Negara Indonesia;
- Menyandang gelar akademik Doktor (S3), sebagaimana dibuktikan dari Ijazah yang telah dilegalisasi
- Memiliki jabatan fungsional akademik Guru Besar aktif
- Maksimal berusia 60 (enam puluh tahun pada saat dilantik menjadi Rektor
- Sehat jasmani dan rohani untuk menjalankan tugas sebagai Rektor menurut keterangan dokter dan psikolog
- Tidak dalam proses perkara pidana yang diancam dengan hukuman 5 (lima) tahun atau lebih
- Memiliki integritas, profesional, dan jiwa kewirausahaan
- Memiliki visi, wawasan, dan minat terhadap pengembangan PTS X
- Memiliki kepribadian yang baik dan berpengalaman dalam manajerial dan kepemimpinan
- Memiliki pengalaman dalam mengelola Institusi Pendidikan
- Tidak pernah melakukan plagiat sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; dan telah membuat dan menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara ke Komisi Pemberantasan
- Bebas narkoba, prekursor, dan zat adiktif lainnya

Dari perbandingan antar kriteria yang telah dilakukan berdasarkan identifikasi kriteria melalui wawancara secara langsung didapatkan 12 kriteria usulan untuk mendapatkan calon kandidat yang ideal dalam mengisi jabatan sebagai seorang rektor.

Tabel 3 Kompetensi dan Non Kompetensi

Kriteria Kompetensi	Kriteria Non Kompetensi
Berintegritas	Gelar akademik Doktor (S3)
Profesional	Memiliki jabatan fungsional akademik Guru Besar aktif
Memiliki jiwa kewirausahaan	pengalaman dalam mengelola Institusi Pendidikan
Visioner	Maksimal berusia 60 (enam puluh tahun pada saat dilantik menjadi Rektor
Berwawasan Luas	Bebas narkoba, prekursor, dan zat adiktif lainnya
Kepribadian yang baik	Sehat jasmani dan rohani
Berpengalaman dalam manajerial	Warga Negara Indonesia;
Berpengalaman dalam kepemimpinan	Tidak dalam proses perkara pidana yang diancam dengan hukuman 5 (lima) tahun atau lebih
	Tidak pernah melakukan plagiat sesuai peraturan perundang-undangan

1) Rekapitulasi Kuesioner

Kriteria yang telah dibagikan menjadi kriteria kompetensi dan kriteria non kompetensi tersebut dibuatkan dalam bentuk kuesioner untuk menentukan nilai perbandingan antar kriteria yang satu dengan yang lainnya

Tabel 4 Rekapitulasi Kuesioner Kompetensi dan Perhitungan Geomean

Variabel A	Responden			Geomean	Variabel B
	1	2	3		
Berintegritas	5.00	0.20	5.00	1.91	Profesional
Berintegritas	2.00	4.00	3.00	4.38	Memiliki jiwa kewirausahaan
Berintegritas	0.14	4.00	1.00	3.04	Visioner
Berintegritas	5.00	0.20	1.00	1.00	Berwawasan Luas
Berintegritas	0.13	0.25	1.00	0.31	Kepribadian yang baik
Berintegritas	0.17	0.14	3.00	0.41	Berpengalaman dalam manajerial
Berintegritas	0.13	0.14	0.33	0.18	Berpengalaman dalam kepemimpinan

Tabel 4 merupakan hasil kemudian dari hasil rekapitulasi kuesioner yang didapatkan dan telah dilakukan pencarian *Geomean* untuk masing-masing perbandingan. *Geomean* dilakukan untuk menyatukan pendapat individu menjadi pendapat kelompok

Tabel 5 Rekapitulasi Kuesioner Non-Kompetensi Pendidikan dan Perhitungan *Geomean*

Pendidikan					
Variabel A	Responden			Geomean	Variabel B
	1	2	3		
Gelar akademik Doktor (S3)	8	1	1	2	Memiliki jabatan fungsional akademik Guru Besar aktif
Gelar akademik Doktor (S3)	0.13	0.33	1	0.35	Memiliki pengalaman dalam mengelola Institusi Pendidikan
Gelar akademik Doktor (S3)	8	3	7	5.52	Maksimal berusia 60 (enam puluh tahun pada saat dilantik menjadi Rektor
Gelar akademik Doktor (S3)	0.13	6	1	0.91	Bebas narkoba, prekursor, dan zat adiktif lainnya

Sama seperti Tabel 4, pada Tabel 5 merupakan rekapitulasi kuesioner dan perhitungan *geomean*. Perbedaannya yaitu rekapitulasi ini pada kriteria non kompetensi pada kategori pendidikan

Tabel 6 Matriks Perbandingan Kriteria Kompetensi

	Berintegritas	Profesional	Memiliki jiwa kewirausahaan
Berintegritas	1.00	1.71	2.88
Profesional	0.58	1.00	5.94
Memiliki jiwa kewirausahaan	0.35	0.17	1.00

Matriks perbandingan kriteria yang terdapat pada tabel 6 diperoleh berdasarkan hasil perhitungan geomean di tabel 4. Hasil geomean tersebut dimasukkan kedalam field-field berdasarkan variabel, sehingga menjadi sebuah matriks perbandingan kriteria. Setelah itu dilakukan perhitungan normalisasi pada tabel berikutnya.

Tabel 7 Normalisasi Kompetensi

Normalisasi Kompetensi									
Kompetensi	Berintegritas	Profesional	Memiliki jiwa kewirausahaan	Visioner	Berwawasan Luas	Kepribadian yang baik	Berpengalaman dalam manajerial	Berpengalaman dalam kepemimpinan	jumlah
Berintegritas	0.0656	0.2157	0.0826	0.1002	0.0818	0.0562	0.0463	0.0383	0.6867
Profesional	0.0384	0.1261	0.1701	0.2363	0.1398	0.2574	0.0885	0.1058	1.1625
Memiliki jiwa kewirausahaan	0.0227	0.0212	0.0286	0.0245	0.0140	0.0408	0.0226	0.0422	0.2166

Pada tabel IV.6 terdapat matriks normalisasi yang diperoleh dari tabel IV.5 yaitu matriks perbandingan kriteria, dimana matriks normalisasi diperoleh dari pembagian field pada kolom matriks dibagi dengan jumlah field pada kolom yang berada pada matriks tersebut sehingga menghasilkan matriks normalisasi. Tabel normalisasi bertujuan untuk menormalisasi informasi bersifat kuantitatif.

Tabel 8 Uji Konsistensi Kompetensi

Uji Konsistensi Kompetensi				
	jumlah	Priority vector	Total Matrix	Lambda Matrix
Berintegritas	0.6867	0.0858	15.2393	1.3081
Profesional	1.1625	0.1453	7.9272	1.1519
Memiliki jiwa kewirausahaan	0.2166	0.0271	34.9341	0.9459
Visioner	1.0112	0.1264	8.2840	1.0471
Berwawasan Luas	0.6938	0.0867	12.2273	1.0604
Kepribadian yang baik	1.3982	0.1748	5.6026	0.9792
Berpengalaman dalam manajerial	1.0074	0.1259	8.9707	1.1297
Berpengalaman dalam kepemimpinan	1.8235	0.2279	4.7266	1.0774
CR Kriteria				
λ maks	8.6997			
CI	0.099953193			
RI	1.41			
CR	0.070888789			

Seperti yang terlihat pada tabel 8 dilakukan uji konsistensi yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil bobot prioritas yang didapatkan konsisten atau tidak. Perhitungan *priority vector* dilakukan dengan cara membagi jumlah pada setiap kriteria dengan jumlah elemen yang dibandingkan. Rasio Konsistensi (CR) dapat dikatakan konsisten apabila nilai $CR < 0,1$. Setelah dilakukan perhitungan CR, didapatkan hasil sebesar 0.07088, dimana $0.07088 < 1$ maka perhitungan tersebut dikatakan konsisten. Dari tabel 8 didapatkan nilai *priority vector* yang dijadikan sebagai bobot untuk setiap kriteria.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada proses produksi kerudung instan di CV. XYZ, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Tabel 9 Kesimpulan Prioritas Kompetensi

Prioritas Kompetensi	Kriteria	Weight
	Berpengalaman dalam kepemimpinan	22.79%
	Kepribadian yang baik	17.48%
	Profesional	14.53%
	Berpengalaman dalam manajerial	12.64%
	Berintegritas	12.59%
	Visioner	8.67%
	Berwawasan Luas	8.58%
	Memiliki jiwa kewirausahaan	2.71%

Tabel 10 Kesimpulan Prioritas Non Kompetensi

Prioritas non Kompetensi	Kriteria	Weight
	Tidak pernah melakukan plagiat sesuai peraturan perundang-undangan	16.89%
	Tidak dalam proses perkara pidana yang diancam dengan hukuman 5 (lima) tahun atau lebih	16.15%
	Gelar akademik Doktor (S3)	14.13%
	Memiliki pengalaman dalam mengelola Institusi Pendidikan	14.00%
	Bebas narkoba, prekursor, dan zat adiktif lainnya	13.52%
	Sehat jasmani dan rohani	10.71%
	Memiliki jabatan fungsional akademik Guru Besar aktif	8.19%
	Maksimal berusia 60 (enam puluh tahun pada saat dilantik menjadi Rektor)	3.75%
	Warga Negara Indonesia	2.66%

Daftar Pustaka

- [1] Mangkanegara, A. P., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: s.n.
- [2] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (1980). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 5 Tahun 1980 tentang Pokok-Pokok Organisasi Universitas/Institut Negeri. Diterima dari <http://www.hukumonline.com/pusatdata/downloadfile/fl8889/parent/13091>
- [3] Saaty, T. L., 2001. *The Analytic Network Process: Decision Making with Dependence and Feedback*. Pittsburg: RWS Publications.
- [4] Edison, Anwar & Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- [5] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- [6] Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [7] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama
- [8] Amstrong, M., 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher